

Голуб Я.К.

(наук. кер. – ст. викл. Штепа О.О.)

*студентка V курсу психолого-педагогічного факультету
Полтавського національного педагогічного
університету ім. В.Г.Короленка*

ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ

Право на відпочинок є одним з основоположних прав людини і громадянина. Стаття 24 Загальної декларації прав людини проголошує: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку».

Відповідно до Конституції України (ст.43) кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, при цьому кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Конституційними гарантіями права на працю виступають положення про те, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

У національному законодавстві це положення знайшло своє відображення у статті 45 Конституції України та Законі України «Про відпустки». Таким чином, принцип реалізації права на відпочинок займає суттєве місце у системі принципів сучасного трудового права, а відпустка, у свою чергу, є одним із значущих способів його реалізації. Вдосконалення правового регулювання відпусток набуває особливої актуальності на сучасному етапі. Це обумовлено, у першу чергу, тим, що у даний час спостерігаються певні порушення права працівника на відпочинок у процесі надання йому щорічної відпустки [3].

Право на відпустку в юридичній літературі розглядається у двох аспектах: як конституційне право – елемент правового статусу трудящих, і як суб'єктивне право працівника, що становить елемент трудових правовідносин. Право на відпустку є одним із способів реалізації трудового принципу «право на відпочинок», що впливає із змісту статті 45 Конституції України «кожен працюючий має право на відпочинок».

Відповідно до Конституції України громадяни нашої країни користуються правом на щорічний вільний від основної роботи час. Для відпочинку їм надаються щорічні оплачувані основні відпустки. У деяких випадках працівники можуть отримати додаткові відпустки без збереження заробітної плати. Право на щорічну оплачувану відпустку відноситься до

числа основних трудових прав кожного працівника. Для набуття права на відпустку працівник повинен перебувати у трудових правовідносинах з підприємством. Наданням щорічних оплачуваних відпусток забезпечується правом працівників на відпустку.

Закріплюючи право на відпочинок в якості невід'ємного права кожного, Конституція України, разом з тим, передбачає, що встановлена законом щорічна оплачувана відпустка гарантується не всім громадянам, що займаються тією чи іншою трудовою діяльністю, а тільки тим, що працюють за трудовим договором або знаходяться в трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями. Там же, де трудовий договір відсутній і немає трудових відносин, говорити про забезпечення права на відпустку не має сенсу. Особа, що займається індивідуальною трудовою діяльністю, сама вирішує питання про відпустку [1].

«Щорічна відпустка – це вільний від роботи час встановленої законодавством або угодою сторін тривалості (крім святкових днів), що надається щороку усім працівникам для безперервного відпочинку і відновлення працездатності із збереженням місця роботи (посади) і зарплати». Запропоноване визначення вказує на цільову спрямованість щорічної відпустки – відновлення працездатності працівника шляхом надання йому безперервного відпочинку.

Право на щорічну оплачувану відпустку на загальних підставах мають і особи, які працюють за наймом в окремих громадян у якості домашньої робітниці, шофера, секретаря, няні і т.п.

Адміністрація не може позбавити робітників і службовців відпустки повністю або частково. Це відноситься як до основних, так і до додаткових відпусток. Лише за прогул без поважних причин тривалість відпустки зменшується на число днів прогулу, але при цьому вона не може бути менше 12 робочих днів. За час відпустки за працівником зберігається місце роботи і середній заробіток (ст. 74 КЗпП України), що є найважливішою гарантією використання відпустки за призначенням, тобто для відпочинку.

У відповідності зі ст. 40 КЗпП звільнення працівника з ініціативи адміністрації під час перебування його у щорічній відпустці не допускається, за винятком випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації. Забороняється в цей період і переведення на іншу роботу. Але сам працівник у праві під час відпустки подати заяву про звільнення за власним бажанням і розірвати трудовий договір.

Право на відпустку не може бути обмежене, скасовано або втрачено в період роботи. Заміна відпустки грошовою компенсацією не допускається, за винятком випадків звільнення працівника, що не використовував відпустку (ст.83 КЗпП). Сам працівник так само не має права відмовитися від відпустки.

Таким чином, аналізуючи чинне законодавство України про відпустки, весь порядок надання відпусток пов'язаний із графіком відпусток.

При цьому у жодному із вищевказаних нормативних актів не передбачено право роботодавця вносити зміни у графік відпусток. Більш того, не зрозуміло, яким чином при складанні графіка відпусток відбувається облік особистих інтересів працівника та у який період має надаватися відпустка працівнику, який був прийнятий на роботу після затвердження графіка відпусток [2].

Отже, належне правове регулювання щорічної відпустки не тільки забезпечує реалізацію принципу «права на відпочинок», але й впливає на повноту реалізації принципів «заборона дискримінації», «свобода праці», «відплатність праці», «стабільність трудових відносин». У сучасній правовій державі норми трудового законодавства повинні забезпечувати безумовну реалізацію принципів трудового права.

Література:

1. Кодекс законів про працю : за станом на 15 жовтня 2013 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс] / Офіц. Вид. – К.Пралам. Вид-во, 2013. Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Конституція України : за станом на 2 березня 2014 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс] / Офіц. Вид. – К.Пралам. Вид-во, 2014. Режим доступу до ресурсу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

3. Закон України «Про відпустки» : за станом на 9 грудня 2012 р. Верховна Рада України [Електронний ресурс] / Офіц. Вид. – К.Пралам. Вид-во, 2012. Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Гльченко Д.С.

(наук. кер. – ст. викл. Штепа О.О.)

*студентка V курсу факультетутехнології та дизайну
Полтавського національного педагогічного
університету ім. В.Г.Короленка*

ПРАВО ОСОБИ НА НЕОБХІДНУ ОБОРОНУ ЗГІДНО ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Частина 3 ст. 27 Конституції України визнає право кожного захищати своє життя та здоров'я, а також життя та здоров'я інших людей від протиправних посягань. Утіленням конституційних положень є ст. 36 Кримінального Кодексу України, згідно з якою кожна особа має право на необхідну оборону від суспільно небезпечного посягання незалежно від можливості уникнути його або можливості звернутися за допомогою до інших осіб чи органів влади.

Згідно з ч. 1 ст. 36 Кримінального Кодексу України не є злочином спричинення шкоди особі, яка посягає, в стані необхідної оборони, тобто при захисті прав та інтересів особи, що захищається, або інших осіб, а та-